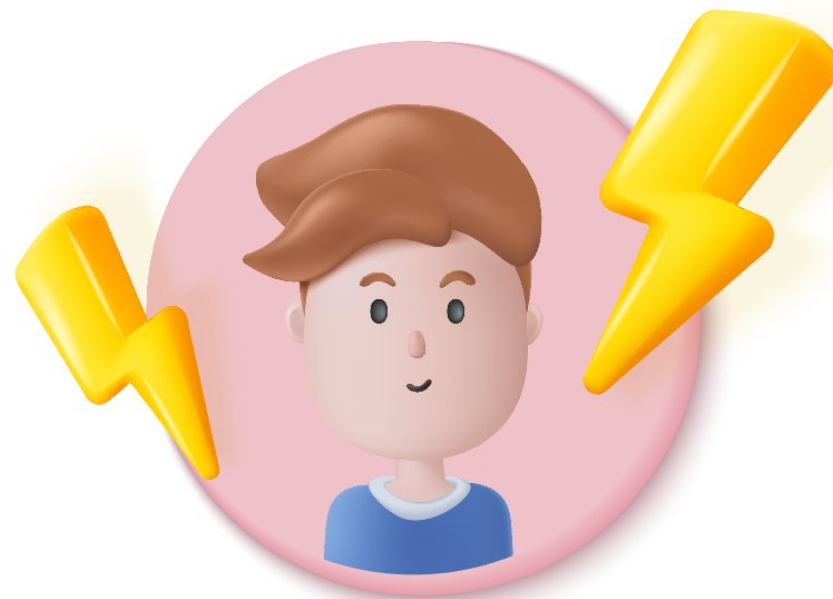


仕事ができないと 思われている 上司の特徴



コンテンツで、伝える。

FUNGRY

体温ある縁で企業をつなぐ。

enpreth

情報：株式会社ファングリー

制作：エンプレス

はじめに

「忙しそうだから聞きづらいな…」部下は察して、上司の邪魔をしないよう振舞っているかもしれません。

ただ、中間管理職は、上からも下からも言いたいことを言われ放題で、ものすごく肩身の狭い思いをされている。

嫌われたくないからと、みんなに好かれようとすれば逆こうなの場合も。

すごく難しい立場だからこそ、今の状況を見直すためのチェック項目をまとめてみました。

12のチェック項目

☐ 指示の優先度を間違えている

☐ レスポンスが遅い

☐ 現場の状況を知らずに発言している

☐ 現場との時間感覚にズレがある

☐ 現在ではなく過去の経験をもとに指導している

☐ 責任は全て部下のせい

☐ 全て正論で伝え正しいと思っている

☐ 仕事を抱えすぎて手一杯になっている

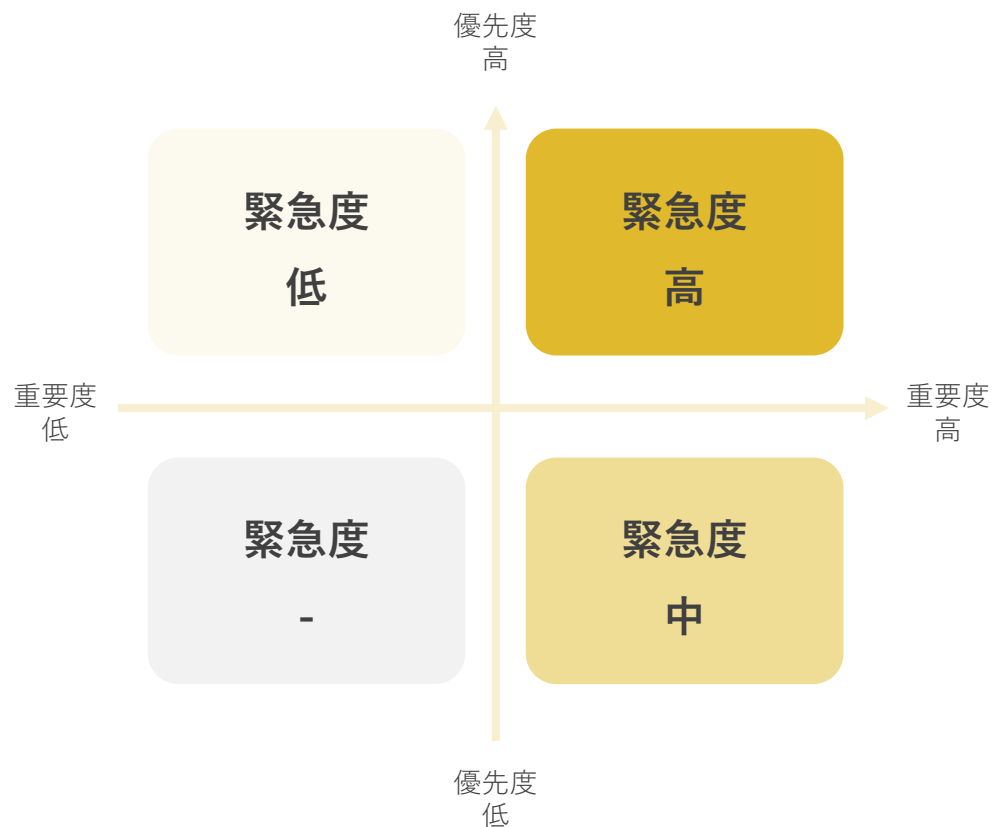
☐ ルールを守らない

☐ 効率さのみを追求している

☐ 仕事内容だけを伝えて意図は説明していない

☐ 心配だからマイクロマネジメントをしている

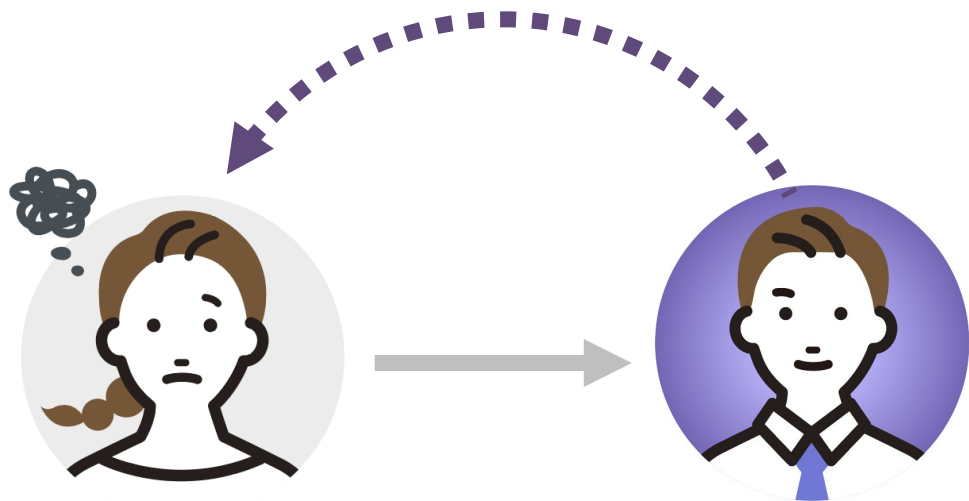
指示の優先度を間違えている



優先度・重要度も高いことほど緊急性は高いのですが、これらは目の前の内容ばかり。結果として「今」を解決するだけで「未来」へ大きなインパクトが残せない。

優先度は低くても、重要度の高い内容を部下へ任せて、成果を残させることが大事かもしれません。

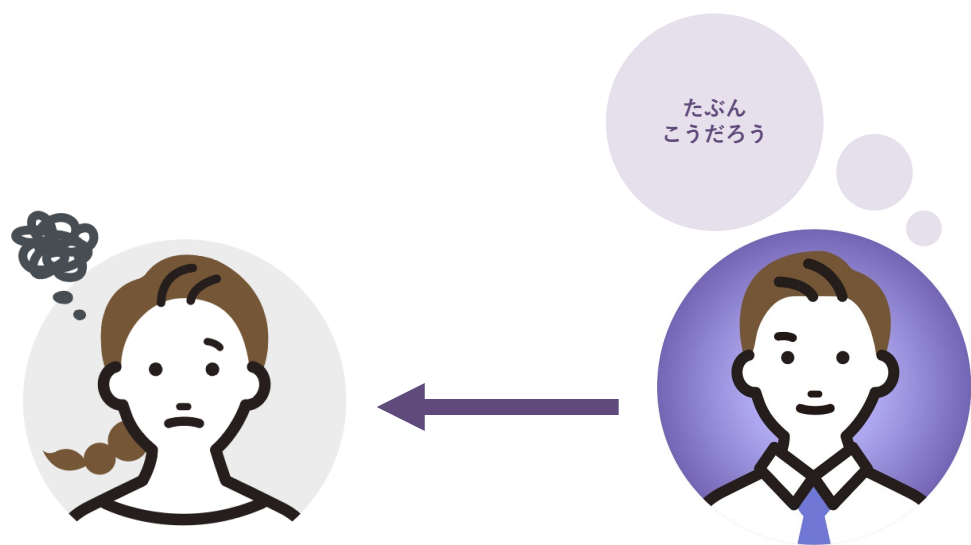
レスポンスが遅い



報告・連絡・相談を部下へお願いしているので、何かを進めるには上司の確認をもらいます。しかし、返事を待てども待てども返してもらえない…。

部下は待っている時間がムダになり、どんどん仕事が遅くなって、結果も出しづらい状況が生まれてしまいます。

現場を知らずに発言



現場の状況を確認せずに、上司の観点から推測でアドバイスなどを行ってしまう。

たとえば部下であれば「何も知らないのに…」と、不満しか生まれません。

状況把握が足りていない状況。

現場との時間感覚にズレがある

え、また前回と同じ話
…？もっと先に進めたいのに



え〜っと、
前回はどう言ってたよ
ね、合ってる？



現場は毎日そのことを頑張っているので、スピード感を持って対応してくれています。

しかし、常に参加しているわけではない上司は、現場のスピード感を無視した対応になりがち。

このズレが不満を生みます。

現在ではなく過去の経験重視

え、それって
古いし今の状況に
合わないけどな…



この場合は
私の経験によると
こうすればいいよ



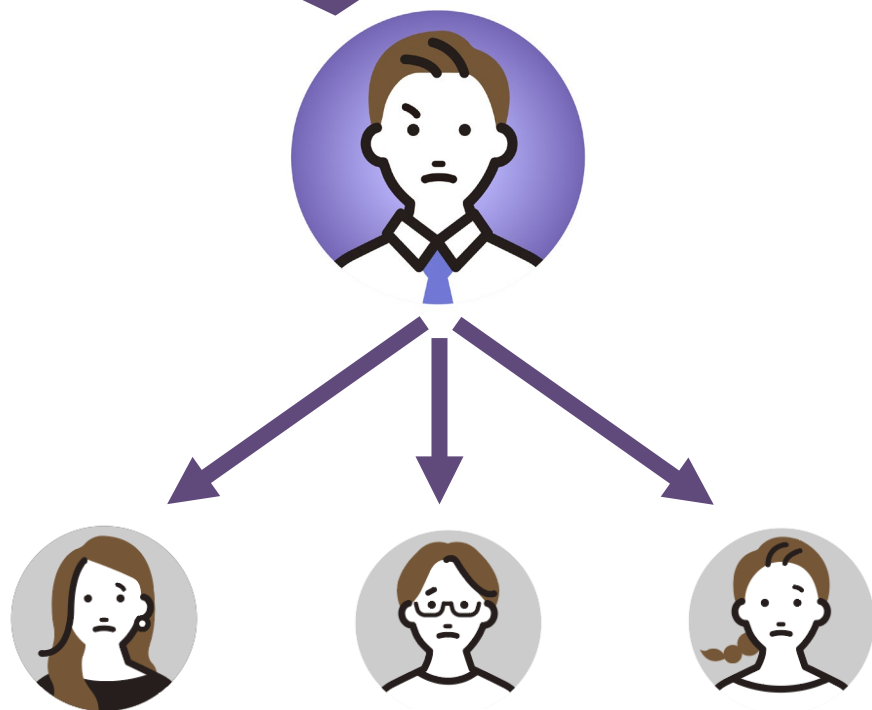
今の現場に合った内容を模索するのではなく、
上司が過去に体験した成功をもとに、アドバイス
してしまう。

結局は合わずに成果が出せない。

過去の成功体験が邪魔をしてしまっている。

全ては部下のせい

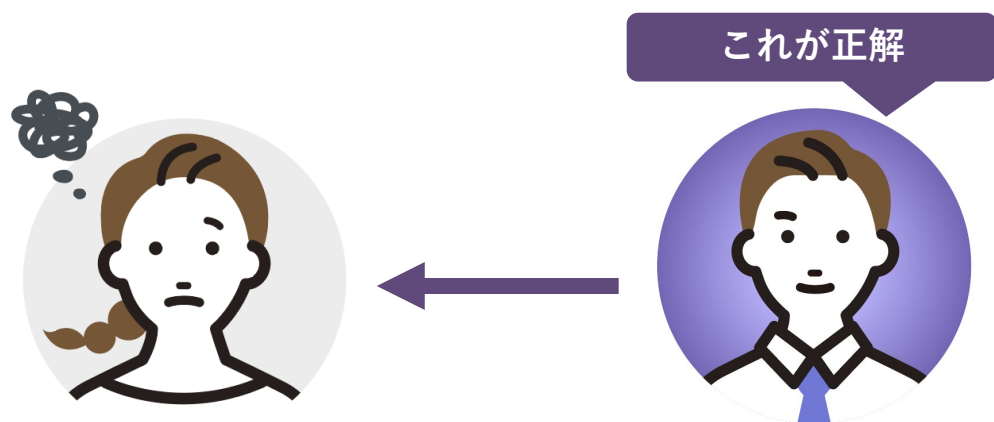
全部君たちのせいだからね



何か大きなトラブルを起こしてしまった。そんな時、上司は犯人探しをしたり、全て仕事を頑張ってくれていた部下のせいにしてしまう。

他責にしがちな上司は、部下からの人望も薄い。普段から信頼関係を築けていない場合も。

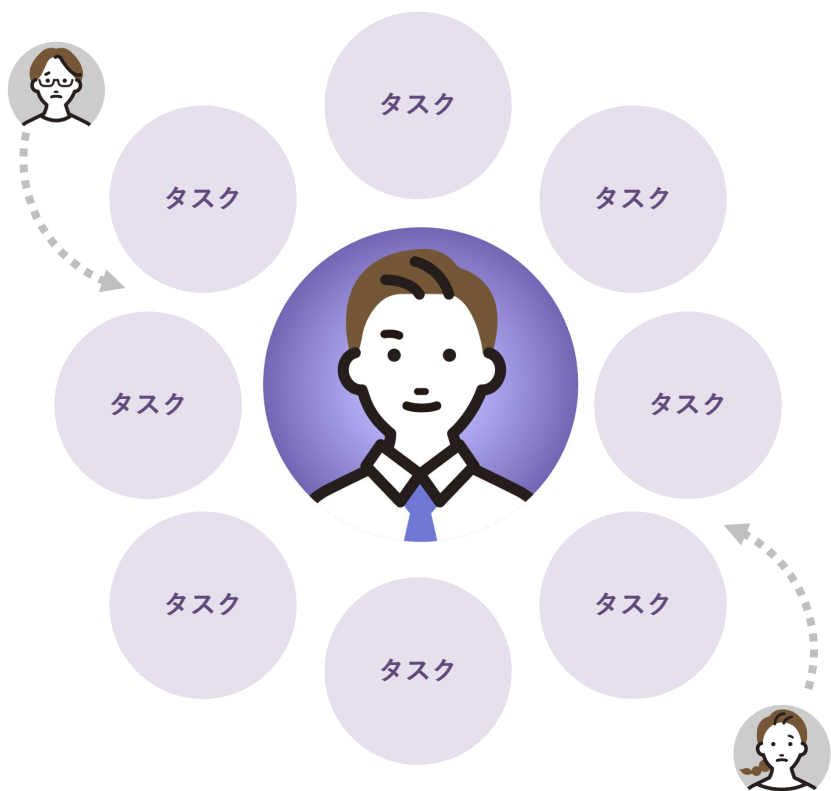
全て正論で伝え正しいと思っている



「部下はまだ経験不足だから」「年下だから」などの理由で、全て自分の言っていることは正しいんだ。このような意識を持っていると、足元がすくわれてしまう場合も。

一方的な正論は部下にとってストレスでしかないので、正しさではなく一緒に考える姿勢がとても大事だと言えます。

仕事を抱えすぎて手一杯



上司自身が現役プレイヤーとして、現場の多くをこなしていると、他へ使うための時間が無くなり、部下としては不安が増えていきます。

不安がそのまま上司への「不満」へと変化して、結果的に退職のキッカケとなる場合も。

上司自身がルールを守らない



「忙しいからしかたない」

「権限があるからこれくらいいいよね」

「普段頑張っているから大目に見てね」

上司の自分ルールによって、会社のルールが守られていないと、部下としては信頼を感じず、どんどん気持ちが離れていきます。

効率さのみを追求



この人件費ムダだから
カットしてもらっていい？

MTGしなくていいよね
各自資料読んでおいて

外注費かけすぎだから
これからは全部内製で

不要なムダを排除するのはいいですが、必要なことも「自分基準」で排除してしまう。

機械的な効率さを追求すると、人間味を感じなくなり、上司としては優秀かもしれませんが、部下としては、ついていきたくない上司に。

内容だけ伝え意図を説明せず

は、はい…
(何のためにする仕事?)



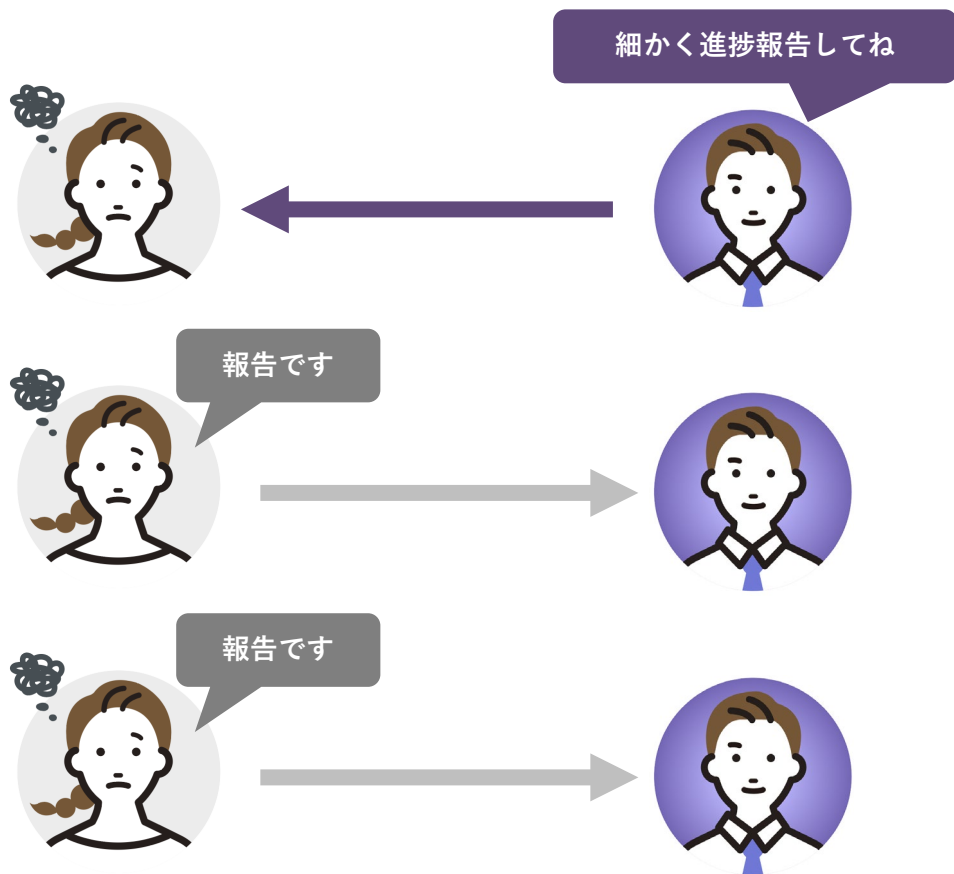
これやっておいて
明日までお願いね



仕事内容だけ伝え、成果だけを求めるような指示の仕方。上司はいいかもしれませんが、部下としては「何」を「どうしたいのか」背景が分からず、迷いながら進めることに。

結果として時間がかかったり、上司が求めた成果とはズレてやり直し…。この繰り返しによって、信頼を失っている場合も。

マイクロマネジメントをしている

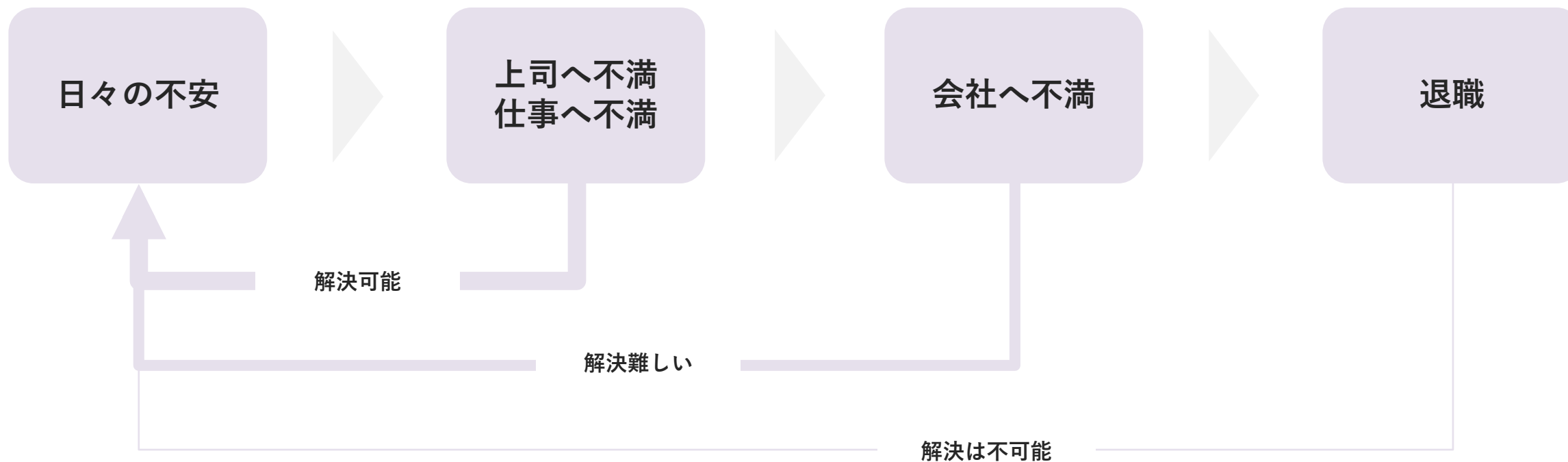


部下を信頼しておらず、心配になって、事あるごとに報告・確認を求めるマネジメント。

報告ごとに部下は作業と時間を使い、どんどん自分がすべきことの時間が奪われていく。

作業の遅延が発生したり、報告のストレスによって、パフォーマンスが落ちている場合も。

退職発生はいつも同じ流れ



タイミングが遅れるほど打つ手がなくなる

一つでも当てはまったら
部下のメンタルが
下がっている可能性も…

どうすればいいのか？

部下との関係性を改善する方法

コミュニケーション



無料資料を見る

副業人材



無料資料を見る

管理職人材の育成



無料資料を見る

「エンプレス」の運営会社

コンテンツで、伝える。

FUNGRY

株式会社ファングリー

www.fungrry.co.jp



商号	株式会社ファングリー（英文：FUNGRY ,inc.）
所在地	〒150-0036 東京都渋谷区南平台町15-13 帝都渋谷ビル5F
代表者	代表取締役 松岡 雄司
設立	2020年10月1日（親会社からクリエイティブ事業部をスピンオフ）
事業内容	コンテンツマーケティング事業・ブランドクリエイティブ事業・プラットフォーム事業
お問い合わせ	TEL：03-5457-3938（代表） FAX：03-6455-3111
資本金	25,000,000円（資本準備金を含む）
従業員数	31名（2022年5月1日現在）
認証・資格	ISO／IEC27001 情報セキュリティマネジメントシステム  電気通信事業 届出番号 A-03-18653
顧問税理士	税理士法人 虎ノ門共同会計事務所
主要取引銀行	三菱UFJ銀行 三井住友銀行
グループ会社	ブランディングテクノロジー株式会社 株式会社アザナ VIETRY CO., LTD.

コンテンツで、伝える。

FUNGRY